

организации и непроизвольно регулирующих их поведение во времени и пространстве, определяя отношения работников друг к другу и к самой работе.

Таким образом, отсутствие единого понимания организационной культуры и малое количество эмпирических исследований в этой области, обуславливают необходимость теоретического обобщения существующих концепций и делают изучение организационной культуры актуальным.

*О.И. Коротенкова, А.М. Павлова
Екатеринбург, РГППУ*

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ, КАК ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ.

Проблема удовлетворенности различными сферами жизнедеятельности, привлекает как в нашей стране, так и в других странах пристальное внимание философов, социологов, психологов, экономистов. Отечественные ученые приступили к исследованию проблем удовлетворенности трудом сравнительно недавно. За это время ими получены важные результаты, раскрывшие, в частности, структуру и иерархию мотивов трудовой деятельности работников предприятий.

Однако, в социально-экономических исследованиях практически не разрабатывались соответствующие инструменты, касающиеся проблем удовлетворения потребностей конкретного человека. В свою очередь структурные звенья социального управления не стремились сознательно воздействовать на мотивы труда, интересы человека, для того чтобы вызвать в нем потребность в самовыражении, в самосовершенствовании.

Проблема мотивации сотрудников в настоящее время является актуальной и занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку выступает непосредственно причиной его поведения. Это приводит к достижению максимальных результатов организацией, поэтому ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом, а разработка эффективной программы мотивации зависит от степени изученности трудовой мотивации и обуславливает необходимость дальнейших исследований в данной области.

Один из эффективных методов гуманизации труда на предприятии (имеется в виду новая культура труда, новое отношение к труду, новые взаимоотношения людей в процессе производства и вне его) – обогащение знаний индивида о самом себе и других. В связи с этим К. Замфир в своей

книге “Удовлетворенность трудом” приводит такие измерения: 1. общие условия труда (транспорт до предприятия, график работы, социальные льготы, возможности заработка, возможности продвижения по работе); 2. физические условия труда (безопасность труда, эстетика места работы, шум, температура); 3. содержание труда (разнообразие, монотонность, сложность труда, необходимость решения новых интересных проблем, элементы руководства, присущие процессу труда, соответствие его личным способностям); 4. отношения между людьми (отношения с коллективом, отношения с непосредственным руководителем); 5. организационные рамки труда (организация работы на предприятии, стимулирующая к труду атмосфера).

Для эффективного управления таким дорогим ресурсом как люди необходимо выделить определенные параметры, изменяя которые можно воздействовать на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя либо демотивируя их. Существует два способа, благодаря которым субъект управления получает и систематизирует информацию о том, что конкретно побуждает работников трудиться. Во-первых, наиболее естественным источником получения информации о профессиональных мотивах работников является сама работа, в процессе которой руководитель и подчиненные постоянно контактируют друг с другом. Во-вторых, это результаты соответствующих прикладных социологических и психологических исследований.

Наиболее распространенным методом изучения профессиональной мотивации является исследование удовлетворенности работников своей работой.

В связи с этим мною было проведено исследование по изучению удовлетворенности трудом для создания программы повышения профессиональной мотивации сотрудников промышленного предприятия.

Методологическую основу данной работы составляет деятельностный подход (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, В.П. Дружинин, Г.М. Зараковский, В.П. Зинченко, А.В. Карпов, А.А. Крылов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, В.А. Пономаренко, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.), концептуальные представления о профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников (В. Врум, Л. Джуэлл, К. Замфир, А.В. Здравомыслов, А.Я. Кибанов, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Э. Мэйо, Г. Олдман, В.Д. Патрушев, Дж. Розенцвейг, А.А. Ручка, Н.А. Сакада, Г.К. Уайт, Р. Хакман, Ф. Хериберг, С.В. Шешня, В. Ядов, и др.).

Феномен удовлетворенности трудом рассматривался нами как субъективная эмоциональная оценка отношения к труду и его различным характеристикам (А.В. Здравомыслов, В. Ядов и др.).

Была выдвинута гипотеза, что для сотрудников промышленного предприятия социально-психологические факторы являются ведущими факторами удовлетворенности/ неудовлетворенности трудом.

Для проведения исследования были выбраны следующие методики: “Опросник для изучения удовлетворенности трудом” и опросник “Определение психологического климата в организации”.

В результате проведения по первой методике были получены следующие данные: удовлетворенность содержанием работы была выявлена у 14% работников, условиями и организацией труда – 28%, отношениями в коллективе – 4%, отношениями с руководством – 6%, материальным обеспечением – 24%, профессиональным ростом – 24%. Таким образом, менее всего работники данного предприятия удовлетворены отношениями в коллективе, а также отношениями с руководством. Для подтверждения и уточнения результатов была проведена вторая методика. Результаты которой подтвердили первые данные. В целом, социально психологический климат в коллективе находится в пределах низкого, т.е. является неудовлетворительным.

Таким образом, результаты исследования подтвердили выдвинутую гипотезу.

На основании полученных результатов была составлена программа повышения профессиональной мотивации сотрудников, где акцент был сделан на социально-психологических факторах, которые являются основой эффективной деятельности промышленного предприятия.

Разработанная программа состоит из двух блоков. Первый блок – это рекомендации руководителю организации для улучшения отношений с руководством. Это такие как: личная похвала сотрудников; интерес к работе каждого отдельного сотрудника; подарки сотрудникам от руководителя, исходя из личных интересов работников (увлечения, хобби) и т.д. Второй блок – это рекомендации менеджеру по персоналу для улучшения отношений в коллективе. Это такие как: создание почетного трофея, который передается от одного сотрудника к другому за определенные заслуги; вознаграждение за длительность работы в организации (подарки, грамоты, благодарственные письма); организация системы наставничества; организация системы обратной связи; создание ящика отзывов и предложений и т.д.

Программа мотивации персонала в компании – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но, прежде всего, к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству.

Мотивированный сотрудник – тот, который внутренне нуждается в рабочем процессе, привязан к нему и получает от него настоящее удовольствие. Известно, что человек может делать хорошо только ту работу, которая доставляет ему радость и удовлетворение. Невозможно мотивировать сотрудников директивно, насильственным образом. Программа мотивации – это специальные мероприятия, направленные к внутренним ценностям и потребностям людей, работающих в компании.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что уточнены и конкретизированы понятия “профессиональная мотивация”, “удовлетворенность трудом”.

Практическая значимость заключается в разработке программы повышения профессиональной мотивации сотрудников промышленного предприятия, которая дает возможность использовать полученные результаты на практике для последующего мониторинга с целью совершенствования социально-психологического климата организации.

Перспективу рассмотрения данной проблемы мы видим в изучении других факторов удовлетворенности трудом.

Таким образом, изученная нами тема значима для психологической теории и практики тем, что мы можем дать конкретные рекомендации руководителям данной организации. И в дальнейшем они смогут сделать работу этого предприятия наиболее эффективной, интересной и удовлетворяющей потребности сотрудников.

*Е.С. Лебедева
Екатеринбург. РГППУ*

АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЯХ

Политические и экономические изменения, произошедшие в современном обществе, повлекли за собой ряд негативных социальных последствий. Всё больше в стране происходят экстремальных неблагоприятных ситуаций – это и землетрясение, взрывы в шахтах, террористические акты, катастрофы самолётов, а также события, связанные с массовыми волнениями и.т.д.